

第 10 回 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会
(議事次第)

平成 30 年 5 月 18 日(金) 13:00～15:00
厚生労働省専用第 21 会議室 (17 階)

- 1 障害者雇用の質の向上について
- 2 その他

【配付資料】

資料 1 事務局説明資料

第10回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会 事務局説明資料

論点1 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

1-3 在宅就業等の雇用以外の働き方をする 障害者への対応 (在宅就業支援制度等について)

本研究会において今後検討を行って頂きたい論点

論点1 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

1-1 障害者の職業生活の自立の推進

(障害者全般、中高年齢障害者、精神障害者等)

1-2 週20時間未満勤務の障害者への対応

1-3 在宅就業等の雇用以外の働き方をする障害者への対応

(在宅就業支援制度等について)

1-4 地域の支援機関の連携促進や各種支援策の在り方 等

論点2 中小企業における障害者雇用の推進

論点3 その他、制度の在り方について

多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

- 障害者雇用対策の推進にあたり、雇用の量については一定の改善が見られる中、今後、希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続けられる等、いわゆる雇用の質の向上に着実に取り組むべきとの方向性については、共通の課題として議論が進められてきたものと考えられる。
- 雇用の質の向上を考えるに当たって、具体的指標や中身についても様々な視点が言及されているところであるが、障害者一人ひとりの希望や障害特性等も多様化する中、どのような視点から今後の障害者雇用対策を進めていくことが考えられるか。
- 例えば、いわゆる正社員として雇用した場合や、週40時間(又は正社員と同水準の勤務時間)勤務によって雇用した場合、長期間にわたって雇用し続けてきた場合などが、更なる職業生活の自立に資するような雇用を行っている場合と考えられるが、こうした取組を雇用率制度や納付金制度において追加的なポイントとして評価してはどうかという意見については、どう考えるか。
- 中高年齢層の障害者が離職した背景としては、体力の低減等が考えられるが、中高年齢層の障害者が、長く安定的に働き続けられる環境を整備するため、こういった方策が考えられるか。
- 精神障害の方をはじめ、職場定着に困難を抱えるケースも多く見られるが、その障害の特性や、一人ひとりの傾向等に対応して、長く安定的に働き続けられるようになるため、具体的には、どのような対応が考えられるか。
- 近年のICTの発展や多様な働き方の浸透により、働く時間や場所等の制約が取り払われつつある中、週20時間未満での勤務を希望する者や、週20時間未満であれば働くことができるといった者も多く見られることから、こうした者への対応が求められているのではないか。
- 障害者の多様な働き方の希望を実現するためには、雇用に限定せず、企業活動の中で、障害者の就労に対する支援も促していくことも求められているのではないか。こうした取組が、中期的には障害者雇用の促進に繋がるようなことも考えられるが、在宅就業支援制度等について、どのような対応が求められているのか。
- 障害者の働き方の質の向上に向けては、上記のような取組に加えて、各種助成制度の活用や、地域の就労支援機関の連携促進など、具体的にどのような方策が求められているのか。

ヒアリング等において出された意見(在宅就業障害者支援制度)

- 在宅就業等の雇用以外の働き方をする障害者への対応(在宅就業障害者支援制度等)に関して、関係団体等からのヒアリングにおいて、次のような意見が出たところである。

(在宅就業障害者支援制度について)

- ・ 在宅就業障害者支援制度の活用方法があまり周知されていない。
- ・ 在宅就業を希望する障害者に対し、能力評価や在宅での技能習得の教育研修の機会(eラーニングによる委託訓練など)の提供の拡充が必要。
- ・ 障害福祉サービスへの作業発注に対するインセンティブを付与するための何らかの政策誘導は必要である。
- ・ 企業が障害者を雇用する他の企業に仕事を発注した場合や、施設外就労を受け入れた場合に、これを実雇用率の算定に反映すること(みなし雇用)も考えられる。
- ・ 発注を雇用とみなすことは障害者雇用の阻害となるため、みなし雇用ということについては、慎重でありたい。
- ・ 個別性が高く就労支援が困難とされる方々や、通勤困難者の雇用を進めていく上で、テレワークや在宅就業など働き方の選択肢を拡大することは重要。
- ・ 在宅就業障害者支援制度の名称の変更を望む。
- ・ 働き方の多様化と言われている中で、必ずしも障害者を雇用するということだけに対して促進する制度ではなくても良くなってきているのではないか。

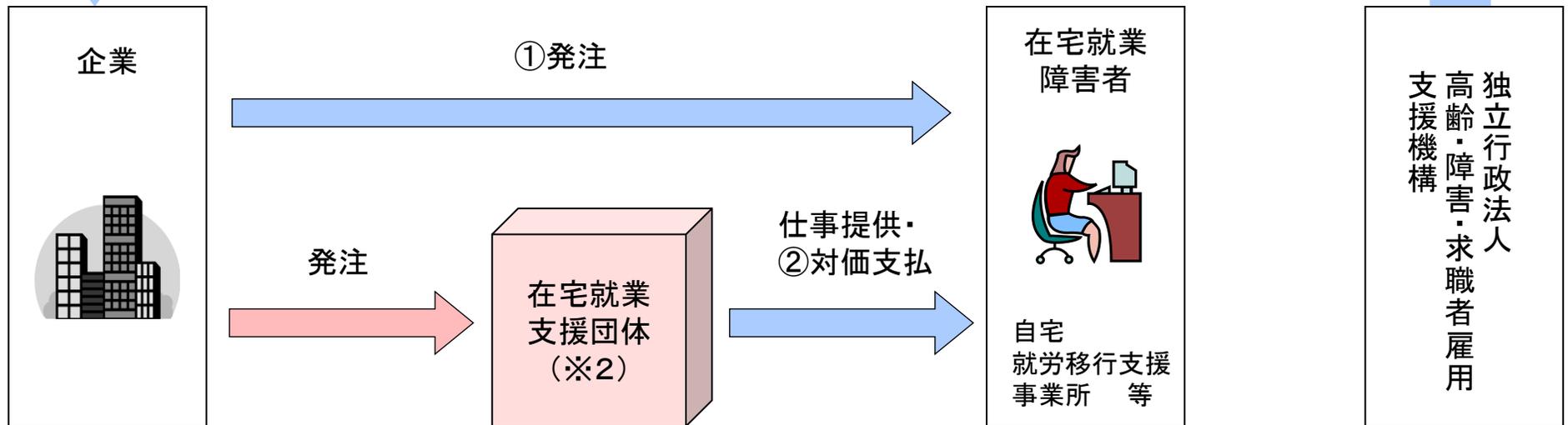
在宅就業障害者支援制度について

- 在宅就業障害者(自宅等において就業する障害者)に仕事を発注する企業(常用労働者100人超)に対して、障害者雇用納付金制度において、在宅就業障害者特例調整金を支給する。
- 在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合も、支給の対象となる。

<特例調整金>※1

$$\frac{(\text{①発注額} \cdot \text{年額} + \text{②対価額} \cdot \text{年額})}{35\text{万円}} \times 21,000\text{円}$$

* 上限額 = 21,000円 × 各月の雇用障害者の年度合計数



※1 常用労働者100人以下の事業主で、障害者雇用率4%以上又は年間雇用障害者数が72人以上である事業主に対しては、在宅就業障害者特例報奨金を支給。支給額 = $(\text{①発注額} \cdot \text{年額} + \text{②対価額} \cdot \text{年額}) / 35\text{万円} \times 17,000\text{円}$ 。

※2 厚生労働大臣による在宅就業支援団体としての登録を受けた団体。当該団体は、在宅就業障害者の就業機会の確保・提供のほか、職業講習、就職支援等の援助を実施。平成29年6月現在、22団体。

在宅就業障害者支援制度の趣旨及びこれまでの改正

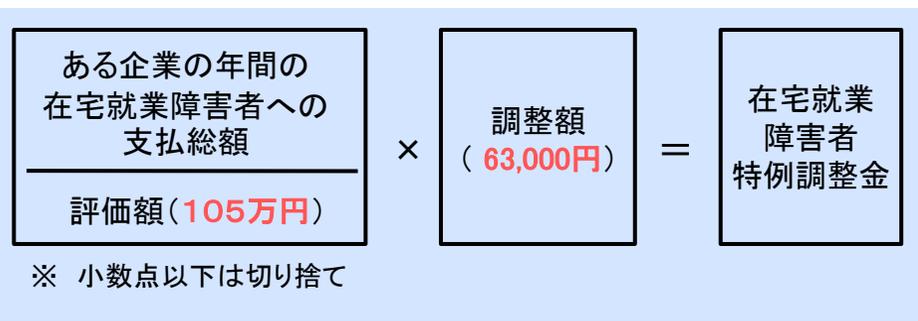
<制度創設の趣旨>

- 障害者雇用促進法は、障害者の職業的自立を促進するための措置を総合的に講じ、障害者の職業の安定を図ることを目的としている。共生社会の理念が浸透しつつある中、障害者の社会参加が進展し、障害者の就業に対する意欲も高まってきていることから、障害者の就業機会の拡大を図るため、多様な働き方の選択肢の一つとして、在宅就業に対する支援策を講ずることとしたもの。
- その際、在宅就業については、
 - ① 障害の程度、交通機関等の状況から現時点においては通勤が困難な障害者にとっての就業機会としての選択肢となり得ること
 - ② 障害者が雇用に移行するに当たっての準備期間として、職業能力・職業経験を高めることが可能であることから、あくまでも雇用の促進を阻害しないよう留意しつつ、これを促進することが適切であるとされた。

<これまでの改正>

平成27年の政令改正により、在宅就業障害者特例調整金の算定方法を見直し。(平成27年4月1日施行)

改正前



年間105万円(35万円×3か月)以上の発注がなければ、特例調整金は支給されない。

改正後



年間35万円の小口発注でも支給対象となるよう、評価額を引下げ。

在宅就業障害者特例調整金・報奨金の算定方法

- 在宅就業障害者(自宅等において就業する障害者)に仕事を発注する企業に対して、その発注額に応じ、以下の算定方法に基づき支給。

〈特例調整金・特例報奨金の算定方法〉

$$\frac{\text{ある企業の年間の在宅就業障害者への支払総額}}{\text{評価額(35万円)}} \times \text{調整額(21,000円)} = \text{在宅就業障害者特例調整金}$$

※ 少数点以下は切り捨て

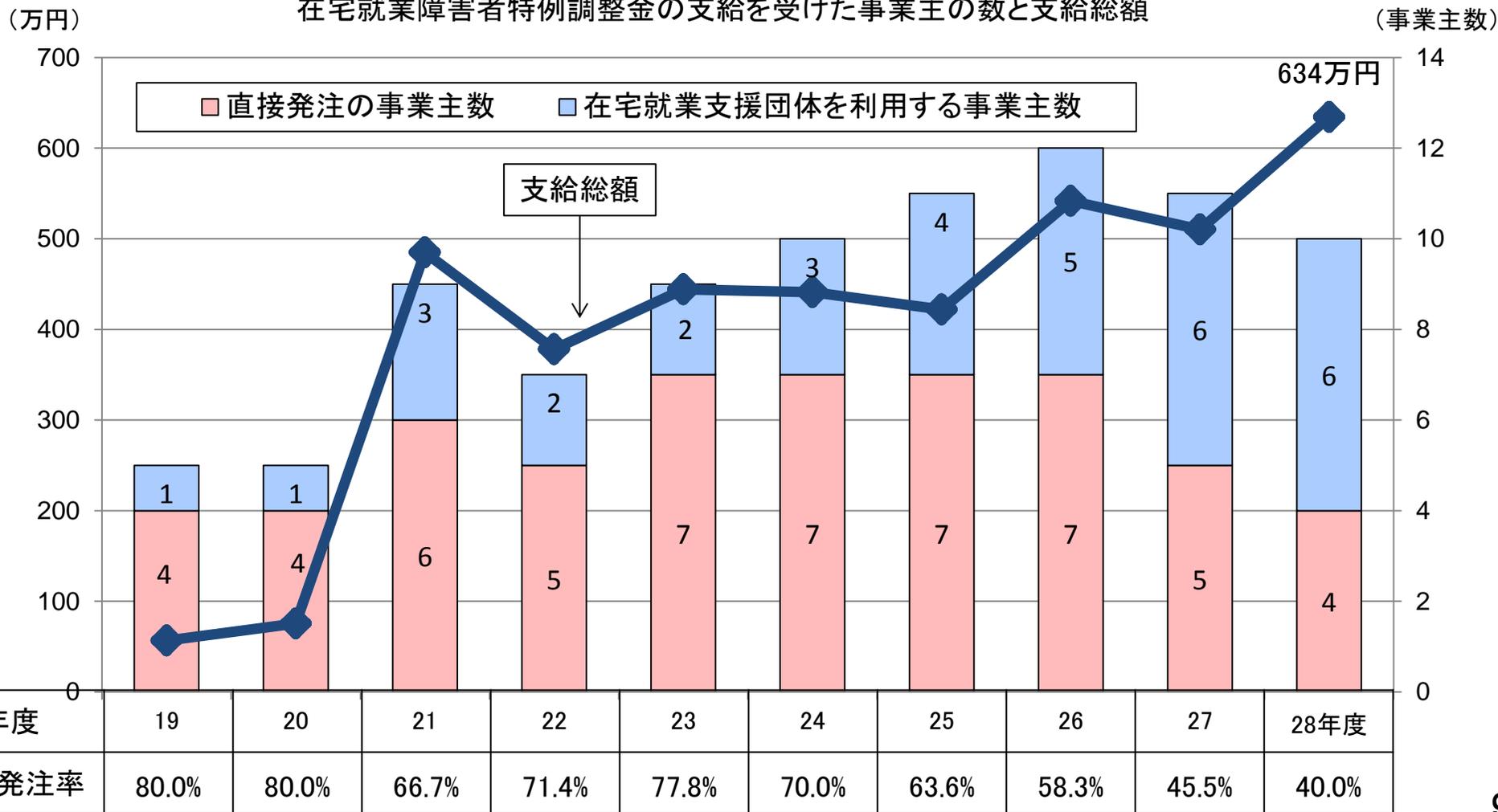
- 法定雇用率未達成企業についても、一定の上限はあるが特例調整金の支給対象となり、その金額に応じて障害者雇用納付金が相殺・減額される仕組みとなっている。
- 常時雇用する労働者が100人以下の企業は、特例報奨金の対象となる。
- 特例報奨金は、調整額の代わりに報奨額(17,000円)により算定。

$$\text{上限額} = \text{調整額(21,000円)} \times \text{各月の雇用障害者の年度合計数}$$

在宅就業障害者支援制度の活用実績①

- 在宅就業障害者特例調整金の支給総額は、制度創設以来、全体的に増加しているものの、634万円にとどまっている。
- 支給事業主数は10前後で停滞している。また、制度創設時に比べて、在宅就業障害者に直接発注する事業主よりも、在宅就業支援団体を利用する事業主の方が多くなっている。

在宅就業障害者特例調整金の支給を受けた事業主の数と支給総額



在宅就業障害者支援制度の活用実績②

<平成28年度の在宅就業障害者支援制度実績>

合計10事業所、6,342,000円

	企業規模	雇用率 達成状況 ※1	特例調整金 支給額(円) ※2	支給額/ 上限額 ※3	障害者 本人への 支払額(円) ※4	発注先 障害者 の人数	直接 発注	発注先障害者 一人あたり 報酬額(年額) ※5	発注先障害者 一人あたり 報酬額(月額)
A	1000人～	達成	2,562,000	1.0%	42,700,000	167		255,689	21,307
B	1000人～	達成	1,512,000	14.3%	25,200,000	101		249,505	20,792
C	500～999人	未達成	735,000	22.4%	12,250,000	18		680,556	56,713
D	1000人～	達成	357,000	5.0%	5,950,000	29		205,172	17,098
E	300～499人	達成	315,000	5.8%	5,250,000	110		47,727	3,977
F	300～499人	未達成	294,000	23.3%	4,900,000	1	○	4,900,000	408,333
G	1000人～	達成	189,000	1.7%	3,150,000	1	○	3,150,000	262,500
H	300～499人	未達成	168,000	22.2%	2,800,000	2	○	1,400,000	116,667
I	51～299人	達成	126,000	16.7%	2,100,000	11		190,909	15,909
J	51～299人	達成	84,000	16.7%	1,400,000	1	○	1,400,000	116,667

※1 平成29年61報告ベース。 ※2 障害者雇用納付金との相殺前の額。

※3 平成29年の61報告における障害者数×12か月と想定して上限額を試算している。 ※4 特例調整金支給額から割り戻したもの。

※5 障害者本人への支払額を発注先の障害者数で単純に割ったもの。

在宅就業障害者支援制度の対象となる場所

①自宅

②障害者が物品製造等業務を実施するために必要な施設及び設備を有する場所

※ 在宅就業障害者に直接発注を行った事業主の事業所は除く。

※ 在宅就業支援団体を通じて在宅就業障害者に発注を行った事業主については、当該事業主の事業所を含む。

③就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜が供与される場所

(例) 就労移行支援事業所、就労継続支援B型事業所、地域活動支援センター

※ ただし、B型事業所や地域活動支援センターについては、就労移行支援体制加算の対象となっていることや、都道府県の定める工賃向上計画以上の目標を設定した工賃向上計画を策定していること等の条件がある。

④障害の種類及び程度に応じて必要な職業準備訓練が行われる場所

⑤その他これらに類する場所

(障害者雇用促進法第74条の3第1項、障害者雇用促進法施行規則第36条)

在宅就業支援団体の現況

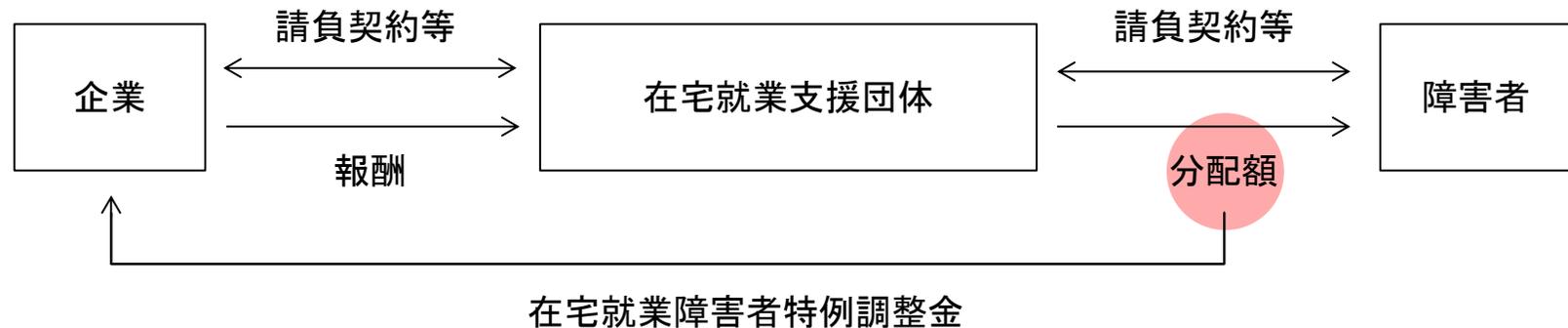
<概要>

企業と在宅就業障害者の仲介を行う団体。厚生労働大臣の登録が必要。

発注企業が在宅就業支援団体に支払った額のうち、在宅就業支援団体が在宅就業障害者に実際に分配した額は、在宅就業障害者特例調整金の算定対象となる。

平成29年6月時点で22団体、うち平成28年度実績があるのは18団体。

平成28年度の発注総額は約5.7億円、うち在宅就業障害者への分配額は1.8億円(31.4%)。



<在宅就業支援団体の登録要件>

①常時10人以上の在宅就業障害者に対して、次の業務の全てを継続的に実施していること。

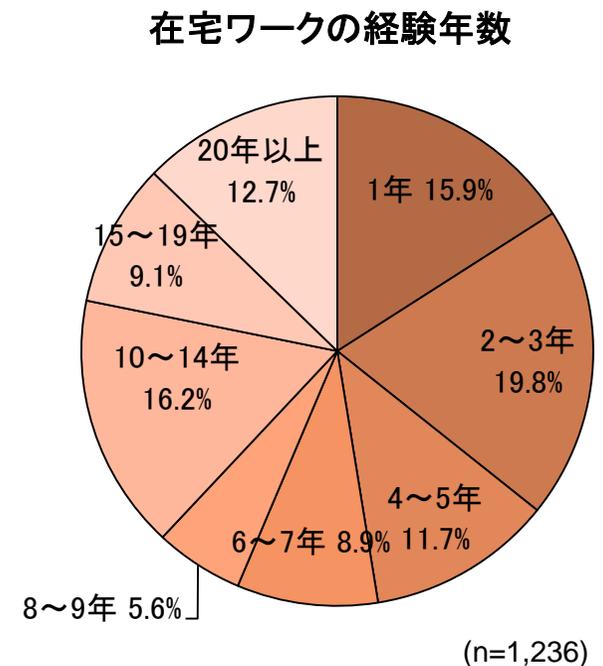
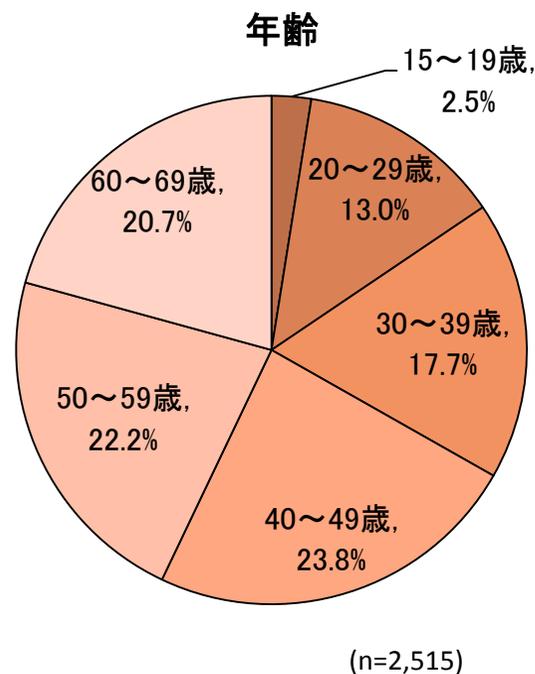
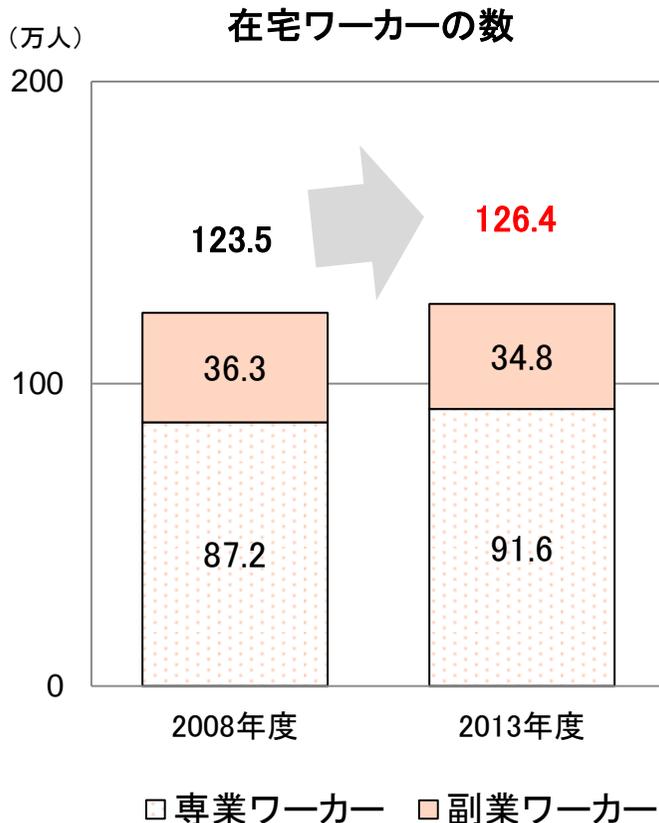
- ・ 就業機会の確保・提供
- ・ 業務を適切に行うための職業講習又は情報提供の実施
- ・ 業務を適切に行うための助言その他の援助
- ・ 雇用による就業を希望者に対する助言その他の援助

②2人以上の従事経験者が①の業務を実施すること

③専任の管理者(従事経験者である者に限る。)が置かれていること

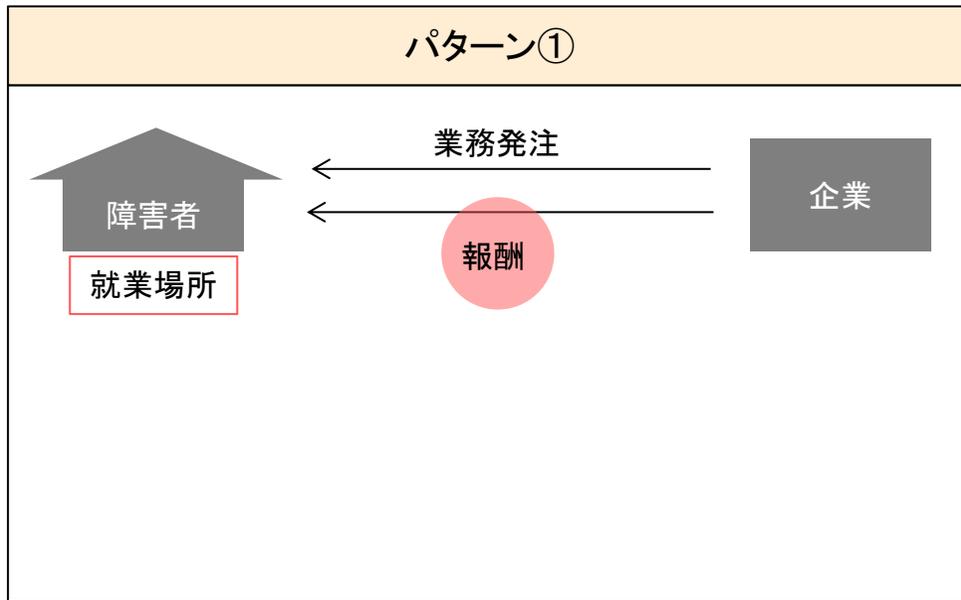
在宅ワーク全体の現状

- 在宅ワーカー※は、126.4万人(2013年度、厚生労働省推計)であり、徐々に増加してきている。
 ※情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等(例えば、テープ起こし、データ入力、ホームページの作成、設計・製図等)を行う在宅形態での就労をいう(法人形態により行っている場合や他人を使用している場合などを除く。)
- 年齢層は、20代から60代まで幅広く存在するが、経験年数は短い者も多い。



(出典)厚生労働省委託事業
 「平成20年度在宅就業調査」
 「平成25年度在宅就業調査」

在宅就業障害者支援制度の対象となる発注パターン



パターン①

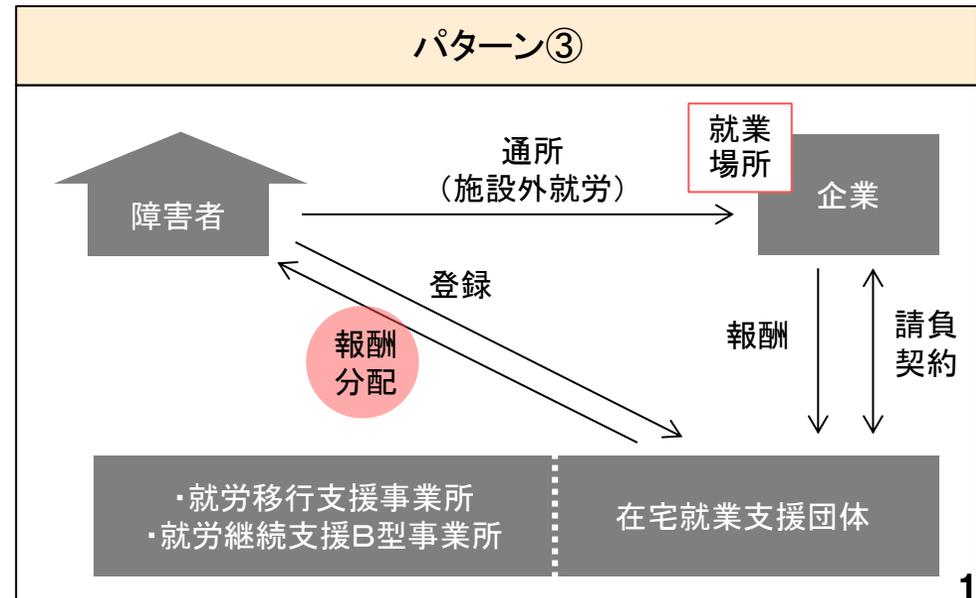
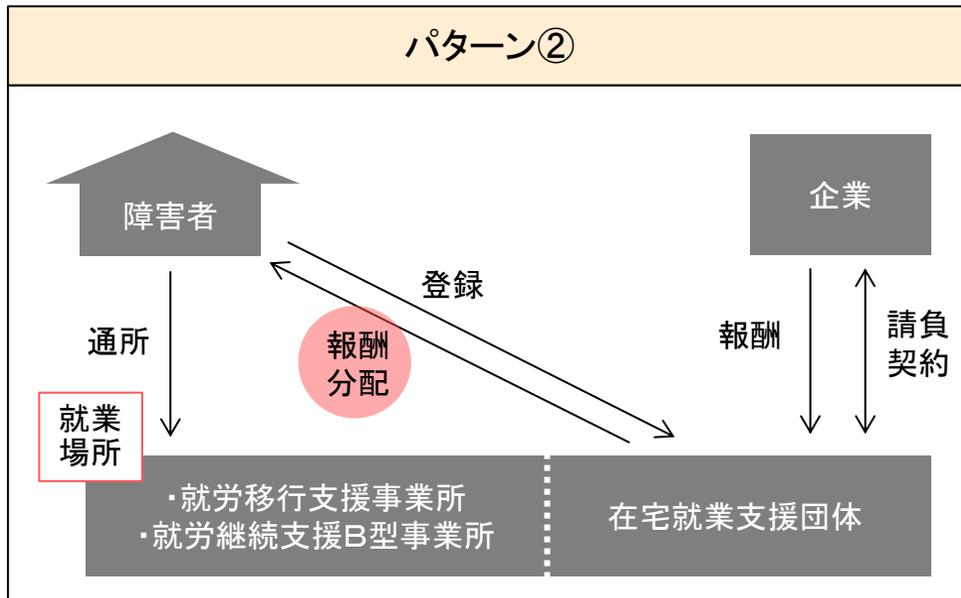
企業が在宅障害者に直接発注し、障害者は自宅において業務を行う。

パターン②

企業が在宅就業支援団体に発注する。団体は就労継続支援B型事業等を行っており、団体に登録している障害者は、当該事業の利用者でもある。団体に登録している障害者は、当該事業所において業務を行う。

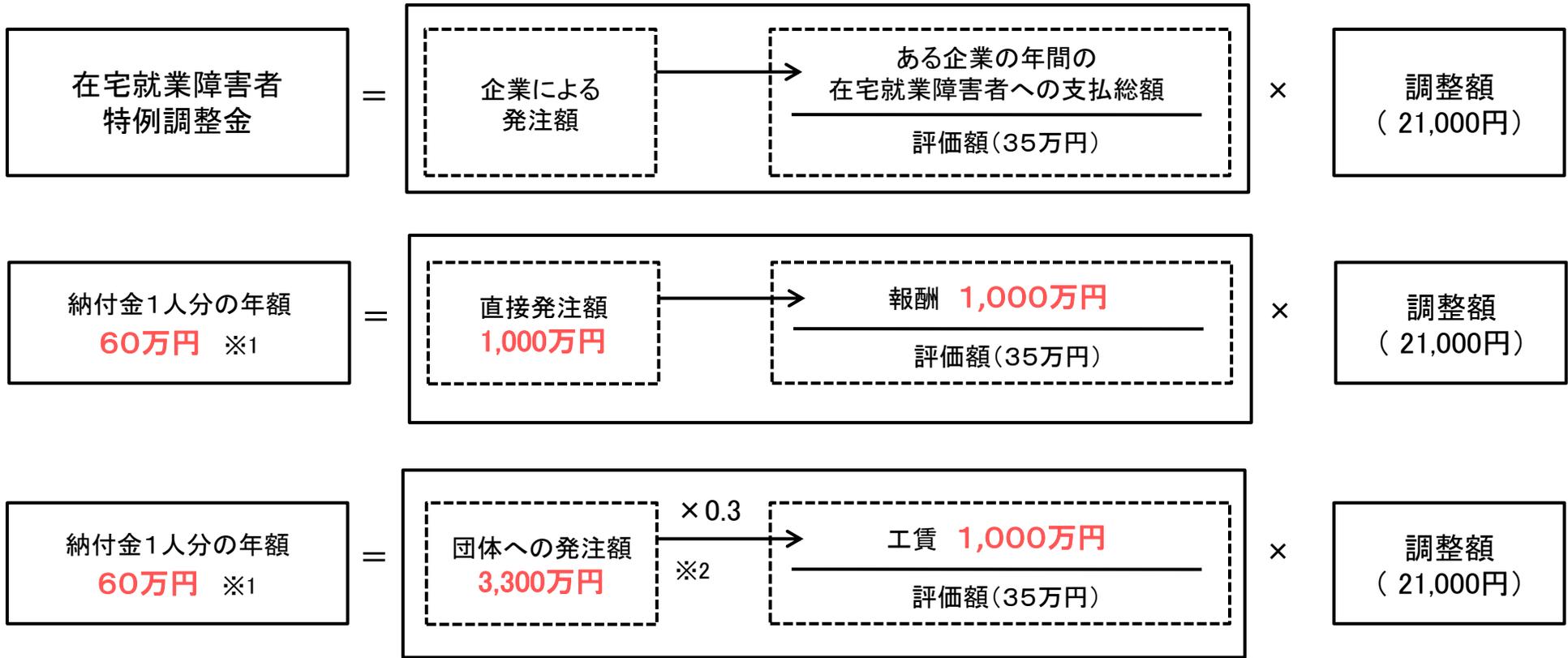
パターン③

企業が在宅就業支援団体に発注する。団体は就労継続支援B型事業等を行っており、団体に登録している障害者は、当該事業の利用者でもある。団体に登録している障害者は、施設外就労として、発注企業において業務を行う。



在宅就業障害者特例調整金額について

- 障害者雇用納付金1人分が年60万円であるのに対して、在宅障害者に直接発注することにより、同額の在宅就業障害者特例調整金の支給を受けようとするれば、1,000万円の発注が必要となる。また、在宅就業支援団体を介して発注する場合には、発注額ではなく当事者にわたる工賃で調整する仕組みとなっているため、概ね3,000万円以上の発注が必要となる。



※1 納付金の月額(：5万円)×12か月

※2 平成28年度実績における、[在宅就業支援団体から在宅就業障害者に支払われた報酬額／事業主から在宅就業支援団体への発注額]の平均。

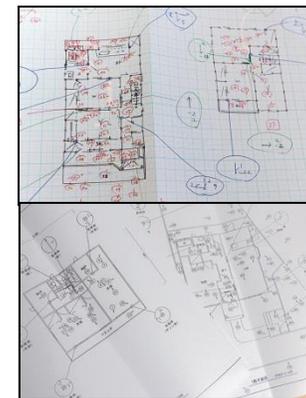
在宅就業障害者の事例

事例① 直接発注

- ・ 事業会社を立ち上げた1年後に網膜色素変性症を発症した障害者が、その会社からの業務委託として在宅で就業。
- ・ 在宅障害者は、15台のサーバ管理とユーザーサポートの業務を担当。
- ・ 2週間に1度程度、電話やスカイプで仕事の進捗等を互いに確認している。

事例② 直接発注

- ・ 両手・両足の運動機能障害がある障害者が、在宅で業務を受注。
- ・ 手書き図面をCADシステムによりPC上でトレースする業務を月に2～3回受注し、10件前後を納品。
- ・ 在宅障害者は、職業能力開発校において、CAD操作と建築の基礎を学び、一度就職するも、通勤が厳しいと感じ、地元で在宅就業を行う。



手書き図面(上)とトレース図面(下)

事例③ 障害者支援団体を介した発注

- ・ モバイルに特化した企業において、ユーザーの投稿物に不適切な内容がないかを監視するモニタリング業務を在宅就業で実施。
- ・ 東京の企業が、長野の障害者支援団体を介して発注。
- ・ 企業は在宅就業をトライアルと位置づけ、平成30年1月1日までに9名が正社員として採用。

事例④ 障害者支援団体を介した発注

- ・ 食品スーパーにおいて、在宅就業支援団体を介して、施設外就労として計9名の障害者を受入れ。
- ・ バックヤード業務や店内清掃等の業務を発注し、障害者は各店舗月1～2回のペースで、11店舗をまわる。
- ・ 指導役として在宅就業支援団体の職員を1名配置。
- ・ この施設外就労をステップに就職する障害者もいる。



論点(在宅就業障害者支援制度への対応①)

◎ 在宅就業等の雇用以外の働き方をする障害者への対応として、在宅就業障害者支援制度における対応を図るべきとの声が多い。対応の方向性について、具体的には次のような論点があるが、どのように考えるか。

○ 在宅就業障害者支援制度には、

- ① 障害の程度、交通機関等の状況から現時点においては通勤が困難な障害者にとっての就業機会としての選択肢となり得るという側面と、
- ② 障害者が雇用に移行するに当たっての準備期間として、職業能力・職業経験を高めることが可能であるという側面がある。

○ 制度創設時期と比較すると、就業を希望する障害者の数自体は相当増えているものの、本制度の利活用は依然低水準のままとなっている。制度の利活用を促進し、一般雇用への更なる転換等を進めるとともに、通勤等に困難を抱える障害者の就業機会の確保を図るための見直しが求められているのではないか。

ただし、制度創設時期と比較して、法定雇用率と実雇用率が逼迫していること等を踏まえると、企業による発注を雇用とみなすことは雇用の阻害に繋がることから、その点には留意しつつ、制度の拡充を図ることが求められているのではないか。

論点(在宅就業障害者支援制度への対応②)

- ◎ 在宅就業等の雇用以外の働き方をする障害者への対応として、在宅就業障害者支援制度における対応を図るべきとの声が多い。対応の方向性について、具体的には次のような論点があるが、どのように考えるか。
 - 本制度は、在宅就業障害者に発注する場合のみでなく、施設内就労や施設外就労に対する発注についても対象である。これらは実質上別の仕組みとなっていることから、制度の検討に当たっては、それぞれのパターンを念頭におき検討を進めるとともに、双方の範囲を適切に表現した制度名とすることが考えられるのではないか。(＞次頁①)
 - また、本制度が一般雇用への移行にあたっての準備期間として職業能力等を高める機会の創出を目的としていることを踏まえると、一般雇用への転換が図られやすい施設外就労を受け入れている企業については、当該発注について本制度における経済的メリットを上乗せすることも考えられるのではないか。(＞次頁②)
 - また、在宅就業障害者特例調整金の支給額の算定にあたり、施設就労等の場合には発注額ではなく実際に支払われる工賃を算定の基礎とすることとしているが、企業の発注負担と特例調整金等のバランスや、本制度が職業能力等を高めること等も目的としていることからすれば、施設就労の場合には算定の基礎を発注額とすることも考えられるのではないか。(＞次頁③)
 - 在宅就業支援団体にとって、現在の仕組みでは一般雇用への転換等を図ることへのメリットが何ら無いことから、職業能力の向上等に積極的に取り組んでいる団体に対する支援措置を講ずることも考えられるのではないか。(＞次頁④)
 - 障害者雇用に対する意識を具体的に改善し、共に働くことを当たり前の社会に変えていくためには、障害者雇用に取り組んでいない企業(障害者雇用ゼロ企業)も本制度を活用できることとすることも考えられるのではないか。(＞次頁⑤)

在宅就業障害者支援制度の論点(概観)

1

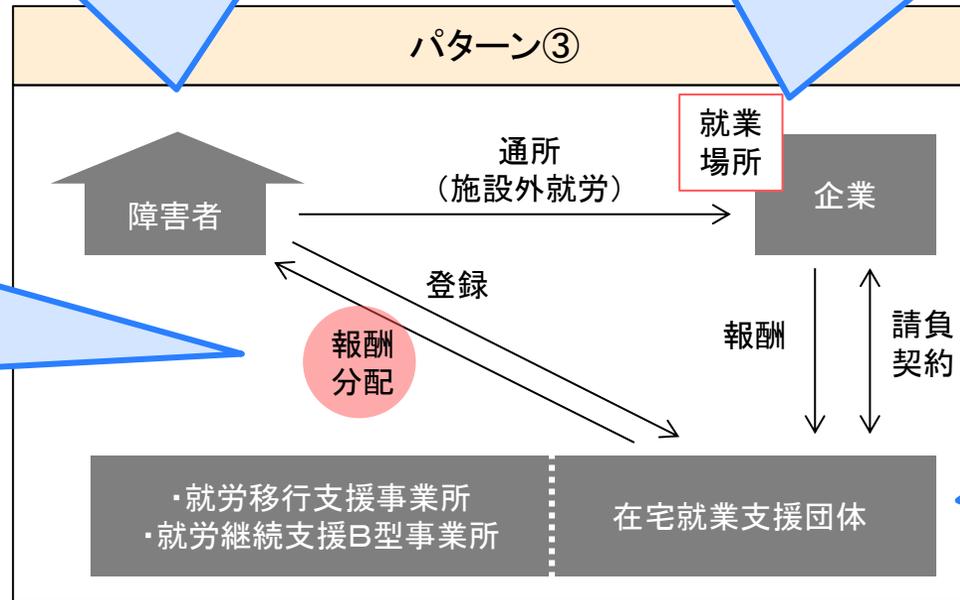
対象となる障害者は自宅で就業する者に限らないため、範囲を適切に表現した制度名に変更することはどうか。

2

施設外就労で障害者を受け入れた場合に、発注等に対する経済的メリットを付与することはどうか。

3

在宅就業支援団体を介した発注(施設就労)の場合には、工賃ではなく発注額を算定の基礎とすることはどうか。



4

在宅就業障害者の一般雇用転換等に積極的に取り組んでいる在宅就業支援団体に対して、新たな助成措置を講ずることはどうか。

上限額

=

調整額
21,000円

×

各月の雇用障害者の
年度合計数

5

障害者雇用ゼロ企業であっても活用できることとすることはどうか。

ヒアリング等において出された意見(在宅雇用)

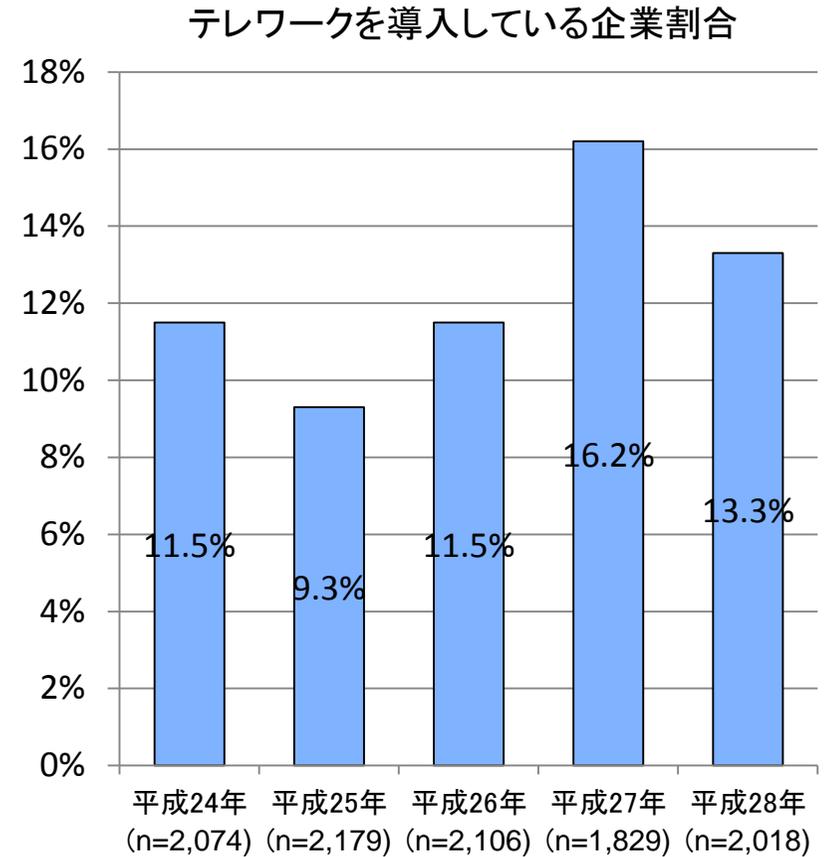
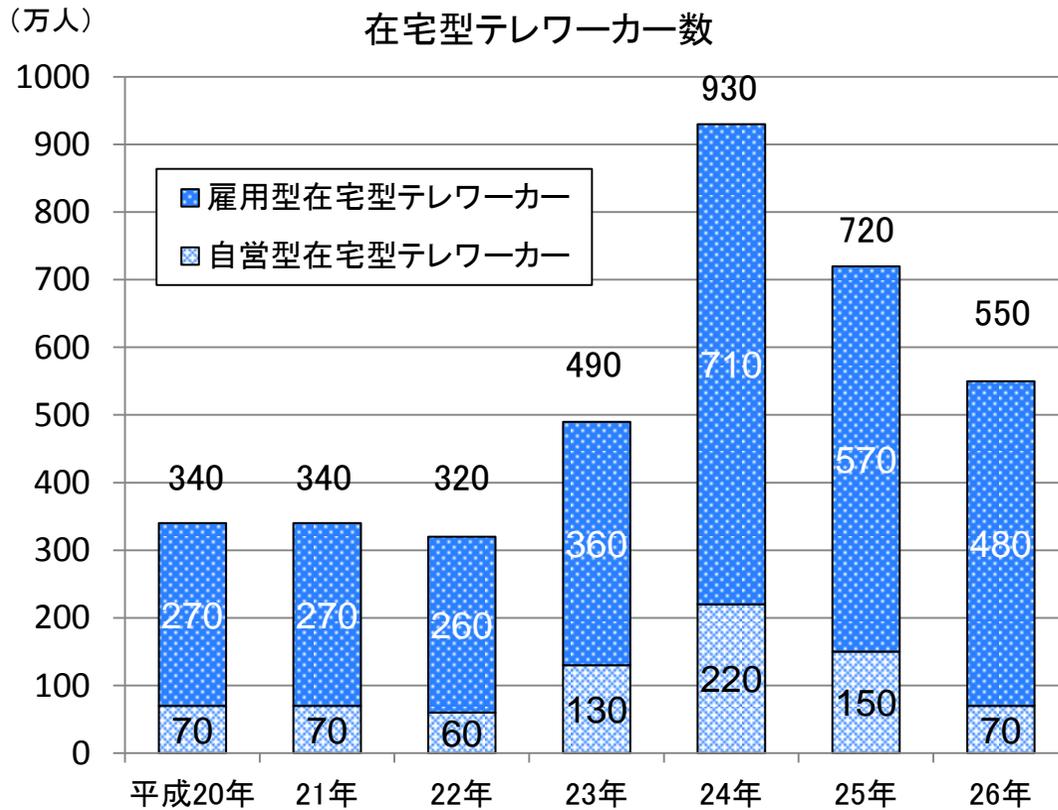
○ 障害者の在宅雇用の在り方に関して、関係団体等からのヒアリングにおいて、次のような意見が出たところである。

(在宅雇用について)

- ・ 在宅雇用での雇用管理ノウハウが企業側に不足している。
- ・ 個別性が高く就労支援が困難とされる方々や、通勤困難者の雇用を進めていく上で、テレワークや在宅就業など働き方の選択肢を拡大することは重要。(再掲)
- ・ 地方の方でまだ力があるのに通勤のすべがないといった方に働く機会を広げていくという意味では、テレワークは非常に重要なものだと考える。
- ・ テレワークを推進するためには、コミュニケーション機器の整備に対する支援や移動支援システム等の構築が必要である。在宅就労を希望する者への能力評価やスキルアップの研修機会の提供も必要である。
- ・ 柔軟な働き方を進めるにあたり、ノーマライゼーションの観点等も踏まえ、こうした働き方が望ましいと考えられる障害者の範囲等を議論する必要がある。障害特性等により安易に在宅で働く方向に誘導するのではなく、やむを得ない場合も、社員としての連帯感や同僚のコミュニケーション等の観点から、随時の出社は必要であり、移動支援等の充実も必要である。また、テレワークに係る労働時間管理や労災認定の在り方等も検討が必要である。

テレワーク人口及びテレワーク導入企業数

- 平成26年における在宅型テレワーカー数は、平成20年と比べると1.6倍となっている。
- テレワークを実施している企業は、全体としては、近年上昇傾向にある。



(出典)国土交通省「平成26年度 テレワーク人口実態調査」

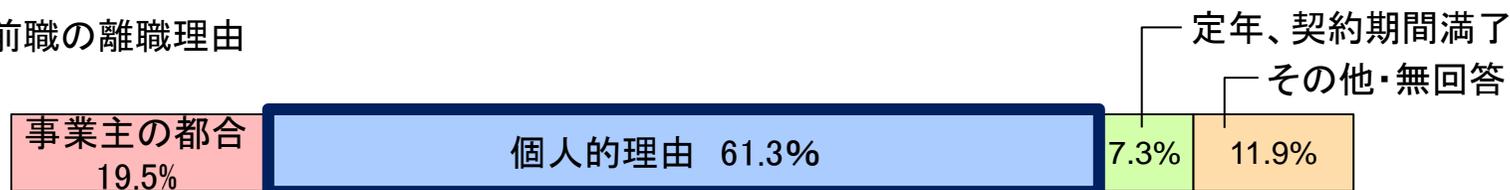
在宅型テレワーカーとは、ふだん収入を伴う仕事を行っている人の中で、仕事でICTを利用している人かつ、自分の所属する部署のある場所以外で、ICTを利用できる環境において仕事を行う時間が1週間あたり8時間以上である人のうち、自宅(自宅兼事務所を除く)でICTを利用できる環境において仕事を少しでも行っている(週1分以上)人。

(出典)平成28年通信利用動向調査

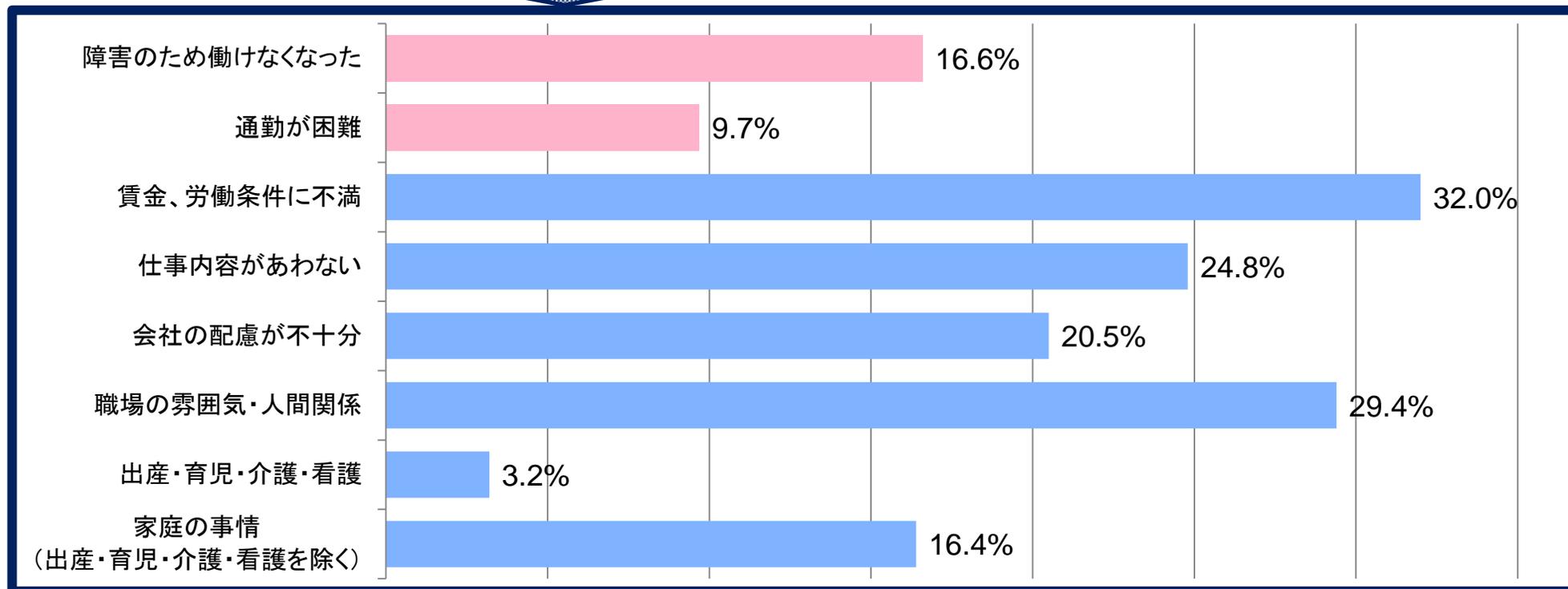
身体障害者の離職理由

○「個人的理由」により前職を離職した身体障害者の離職理由について、多くは、「賃金、労働条件」や「仕事内容」などに対する不満が占めているが、「障害のため働けなくなった」、「通勤が困難」等の場合には、特に、テレワークによる働く場の確保が、当人の就職に向けて効果的な方法となる可能性も考えられる。

○前職の離職理由



(複数回答)



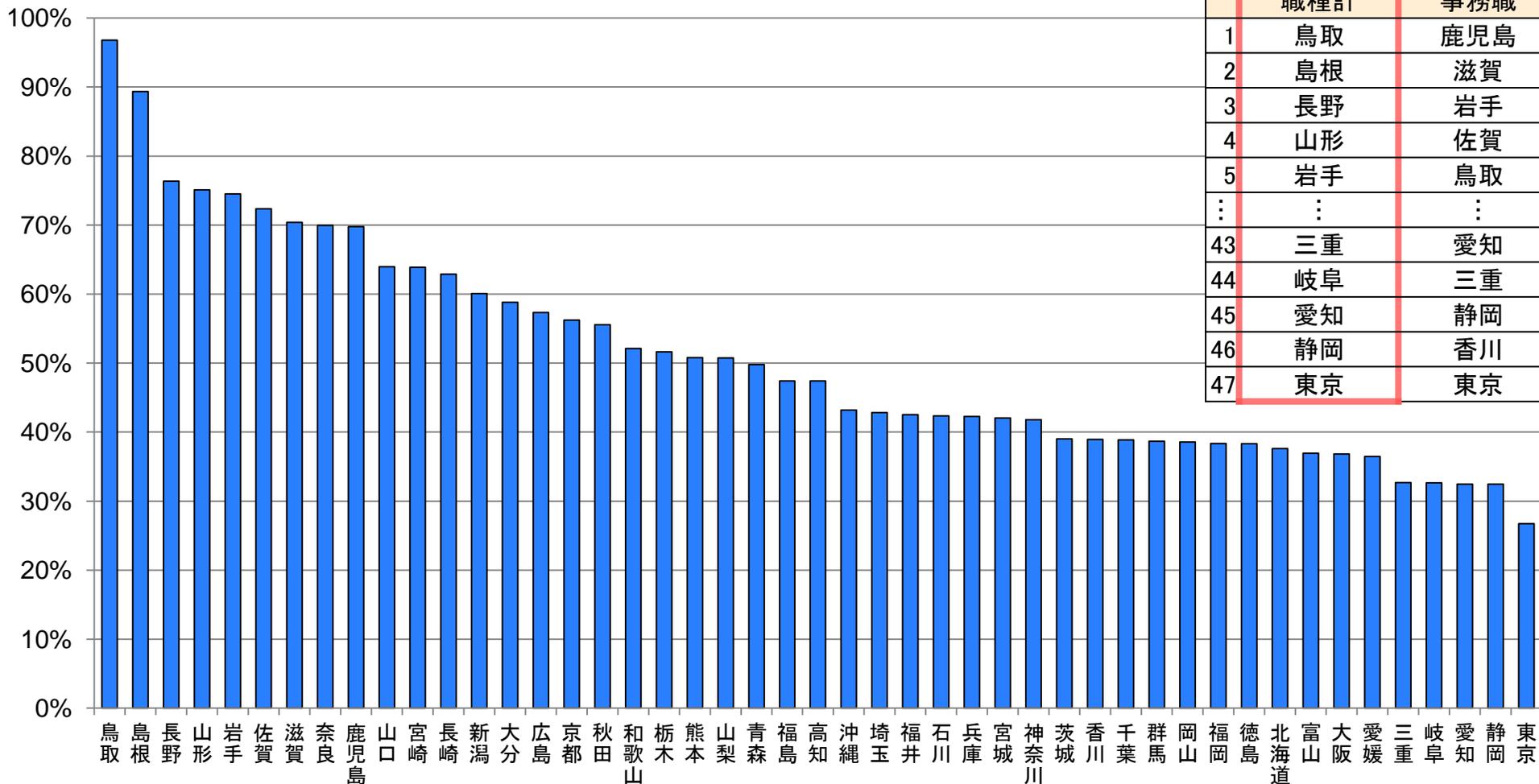
(出典)平成25年度障害者雇用実態調査

※母数は、今の会社に就職する前に障害者となった人で、今の会社に就職する前に「今と別の会社で働いたことがある」人のみ。

障害者求人(職種計)の充足率(都道府県別、職種計)

○ 障害者求人(職種計)の充足率は、都市部では低く、地方部では高い傾向が見られる。

障害者求人(職種計)の充足率※(都道府県別、職種計)



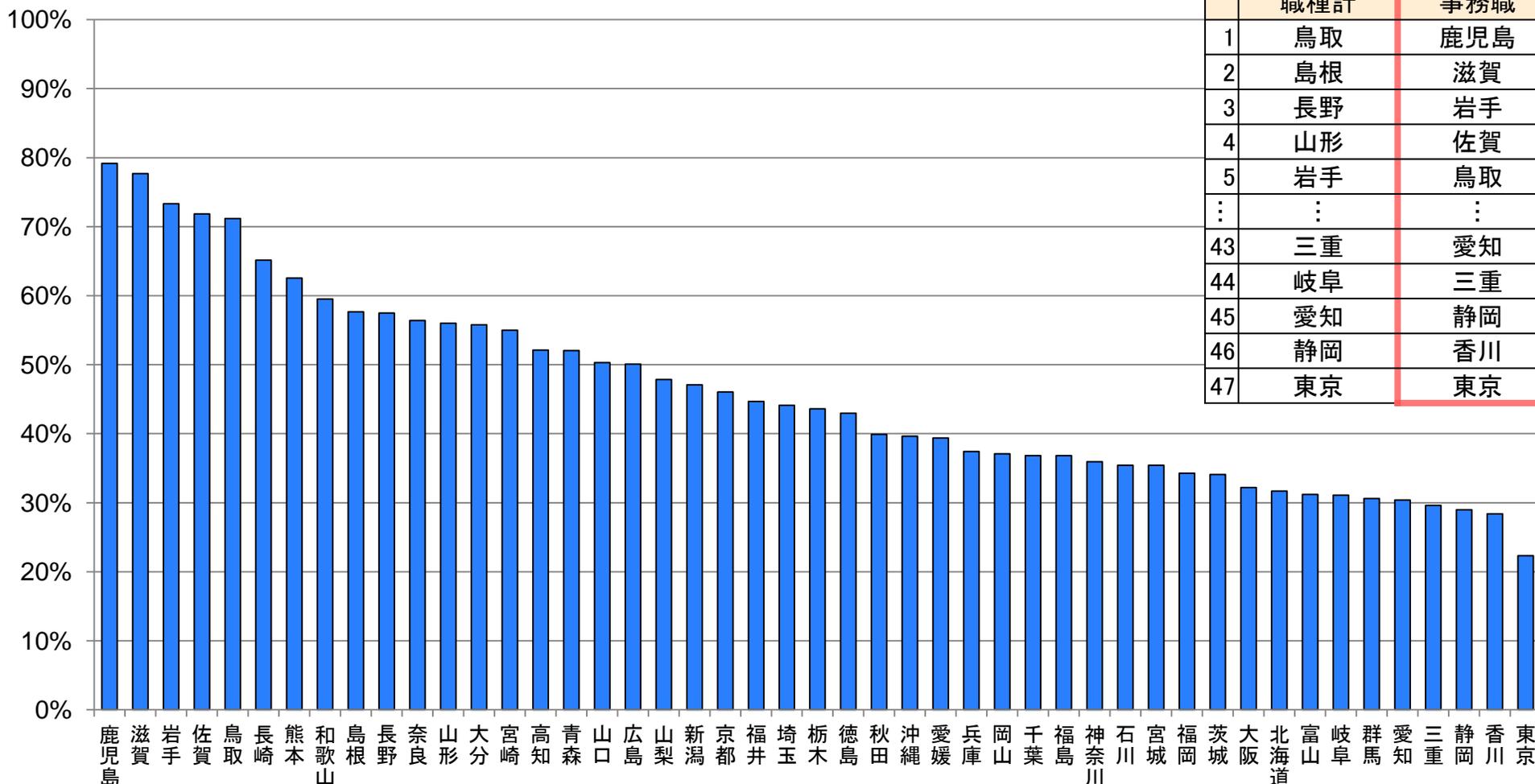
(出典)厚生労働省調べ

※ 障害者新規求人数に占める障害者就職数の割合(平成28年度)。

障害者求人 の 充足率 (都道府県別、事務職)

- 障害者求人 の 充足率 (事務職) は、職種計の充足率に比べて全体的に低い。
- 職種計の充足率と同様に、都市部では低く、地方部では高い傾向が見られる。

障害者求人 の 充足率※ (都道府県別、事務職)



(出典) 厚生労働省調べ

※ 障害者新規求人数に占める障害者就職数の割合 (平成28年度)。

項目5. 病気の治療、子育て・介護と仕事の両立、障害者就労の推進

⑫ 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進（職業安定局関連抜粋）

【働く人の視点に立った課題】

雇用環境は改善してきているが、依然として雇用義務がある企業（50人以上）の約3割が障害者を全く雇用していない。

経営トップを含む社内理解の促進、作業内容・手順の改善等の課題を克服する必要。

就労に向けた関係行政機関等の更なる連携が必要。

福祉事業所から一般就労への移行率が20%以上の就労移行支援事業所が増加しているが、移行率が0%の事業所が3割強存在し、二極化している。

福祉事業所における利用者の賃金・工賃は十分な水準にない。

- ・就労継続支援A型事業所の平均賃金6.8万円（2015年度）
- ・就労継続支援B型事業所の平均工賃1.5万円（2015年度）

【今後の対応の方向性】

障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて最大限活躍できることが普通になる社会を目指す。このため、長期的寄り添い型支援の重点化等により、障害者雇用ゼロ企業を減らしていくとともに、福祉就労の場を障害者がやりがいをより感じられる環境に変えていく。また、特別な支援を必要とする子供について、初等中等・高等教育機関と福祉・保健・医療・労働等の関係行政機関が連携して、就学前から卒業後にわたる切れ目ない支援体制を整備する。

【具体的な施策】

（長期的寄り添い型支援の重点化）

- ・障害者雇用ゼロ企業が障害者の受入れを進めるため、実習での受入れ支援や、障害者雇用に関するノウハウを付与する研修の受講などを進める。また、障害者雇用に知見のある企業OB等の紹介・派遣を行う。

（障害者の一般就労に向けた在学中からの一貫した支援）

- ・発達障害やその可能性のある方も含め、障害の特性に応じて就労に向けて、在学中から希望・能力に応じた一貫した修学・就労の支援を行うよう、各教育段階において、教育委員会や大学と福祉、保健、医療、労働等関係行政機関、企業が連携した切れ目ない支援体制を整備し、企業とも連携したネットワークを構築する。

（在宅就業支援制度の活用促進）

- ・障害者の在宅就業等を促進するため、在宅就業する障害者と発注企業を仲介する事業のモデル構築や、優良な仲介事業の見える化を支援するとともに、在宅就業支援制度（在宅就業障害者に仕事を発注した企業に特例調整金等を支給）の活用促進を図る。



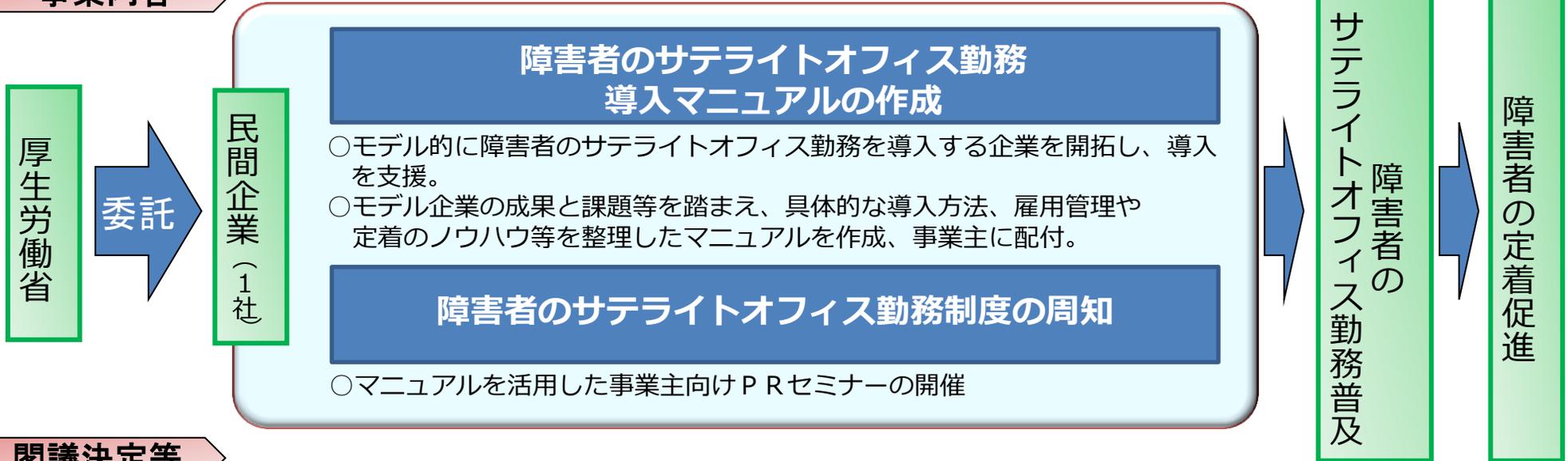
施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標				
長期的寄り添い型支援の重点化		企業等による初めての障害者の実習受け入れや、障害者雇用に関するノウハウを有する人材育成への支援											障害者雇用ゼロ企業を減らすための取組を推進する。 就労移行支援事業所等の利用を経て一般就労へ移行する者を2020年度までに2016年度実績の1.5倍以上とする。				
		障害者雇用に関するノウハウを有する人材育成への支援					高年齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善										
障害者の一般就労に向けた在学中からの一貫した支援		障害者テレワークのモデル構築（在宅）		サテライト型オフィス		モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討											
		教育委員会と福祉・労働等行政機関が連携した支援体制整備															
		2017年度までに30地域		2019年度までに94地域		連携支援体制の成果の発信・普及とともに、就労支援コーディネーターの全国展開に向けた更なる拡充				更なる支援策等の検討							
在宅就業支援制度の活用促進		大学等と高校・行政機関・企業が連携した支援体制のモデルとなるネットワーク構築			事業の成果を研修等を通じ全国に普及				実施状況を踏まえた更なる支援策の検討								
		仲介事業のモデルの構築	優良仲介事業の見える化	取組実態を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進													

障害者のサテライトオフィス勤務導入推進事業

趣旨・目的

- 企業における雇用障害者数が大幅に増加しており（※1）、平成30年4月からの障害者雇用率引き上げによりさらに雇用が進むと見込まれる一方、定着率が極めて低く（※2）、定着促進が大きな課題となっている。
 - ※1 企業における雇用者数の増加（障害者雇用状況報告、各年6月1日現在） 平成18年 209,029人 → 平成28年 386,606人
 - ※2 ハローワークの職業紹介により一般企業に就職した場合の1年後の定着率（平成29年4月、（独）高齢・障害・求職者支援機構）
身体障害者 60.8% 知的障害者 68.0% 精神障害者 49.3% 発達障害者 71.5%
- 障害者の中には、「不安を感じやすく疲れやすい」、「上司や同僚の評価に敏感で人間関係が大きなストレスになる」、「同僚とのコミュニケーションがとれない」、「音や光に過敏で業務に集中できない」といった障害特性を持つ者がおり、また、長時間の通勤が困難である者も多く、職業能力は十分にあっても通常の職場での勤務ができない場合がある。
- 定着促進には、障害特性に配慮した環境を整えたサテライトオフィス勤務が有効と考えられるが、環境面・制度面の整備と雇用管理が課題となり導入が進んでいない。このため、導入のための具体的な方法や雇用管理のノウハウ等を整理したマニュアルを作成するとともに、事業主に広く周知することで、障害者のサテライトオフィス勤務導入を推進する。

事業内容



閣議決定等

ニッポン一億総活躍プラン（平成28年6月2日閣議決定）

⑧障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援（その1） 「テレワークによる在宅雇用の推進などICTを活用した雇用支援等を進める。」

働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）

工程表 項目5. 「⑧障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進」において、2018年度に「障害者テレワークのモデル構築（サテライト型オフィス）」に取り組むこととされている。

中小企業におけるテレワークの事例

事例1

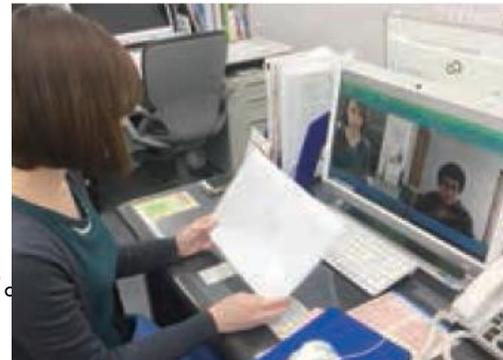
- ・ 企業情報: 情報通信業、従業員50名程度。
- ・ 働き方の形態: 完全在宅勤務で身体障害者を雇用
- ・ 仕事内容: ヘルプデスク業務
- ・ 設 備: Web会議ツールを常時接続
- ・ その他 : 配属部署の社員を対象に、ダイバーシティについて理解を深めるための研修や、雇用する障害者の障害特性を理解するセミナーを実施。

→3拠点(本社、オフィス、在宅勤務者の自宅)をつないだ打ち合わせ



事例2

- ・ 企業情報: 不動産業、従業員50名以下。
- ・ 働き方の形態: 完全在宅勤務で地方の精神障害者を雇用
- ・ 仕事内容: チラシに掲載する間取り図の作成、写真の補正、ホームページへの物件情報の入力等
- ・ 設 備: Web会議ツールを常時接続
- ・ 雇用管理: 始業時に予定を共有し、終業時にその日の進捗を報告。体調面については自己申告だが、地元の就労支援機関と連携する体制を構築。
- ・ その他 : 社員の障害者への理解促進のため、在宅雇用導入企業の視察や研修を実施。



↑ 在宅勤務中の障害者が、会社にいる労働者と打ち合わせ
→ 自室で仕事中の障害者

論点(在宅雇用の在り方について)

- ◎ 障害者の在宅雇用の在り方について、これまで出されてきた意見等を踏まえると、具体的には次のような論点があるが、どのように考えるか。
- 障害者の雇用促進の観点から、地方部の求職者を、都市部の求人や、中小企業の求人などとの間で、在宅雇用によってマッチングする方法も考えられるが、具体的にどのような方策が求められているか。
- 障害者の在宅雇用を進める場合には、一般の労働者と比較しても、様々な配慮や、雇用している障害者の能力向上に向けた支援等が必要であると考えられるが、具体的にはどのような支援が必要であると考えられるか。